

EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2010•2011

Côte-Nord

CYCLE DE PLANIFICATION 2008-2011

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2010-2011

Services publics d'emploi
et
de solidarité sociale

RÉGION DE LA CÔTE-NORD

Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord
le 11 février 2010



Coordination :

Les membres du comité du plan d'action régional du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord

Production :

Emploi-Québec Côte-Nord

Réalisation :

Direction du partenariat, de la planification, de l'information sur le marché du travail et du service aux entreprises

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

ISBN : 978-2-550-59152-8 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-59153-5 (en ligne)

Table des matières

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Les services publics d'emploi et de la solidarité sociale

1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE	9
2	ÉTAT DE LA SITUATION ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL	11

Les grandes orientations d'Emploi-Québec et champs d'intervention

3	LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2010-2011 ET LES STRATÉGIES ENVISAGÉES.....	20
4	LES FACTEURS DE CONTINGENCES.....	33

Les annexes

ANNEXE 1

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail	37
--	----

ANNEXE 2

Les indicateurs et les cibles de résultats	39
--	----

L E MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Le Plan d'action régional 2010-2011 d'Emploi-Québec Côte-Nord s'inscrit dans la troisième et dernière année de la planification stratégique triennale 2008-2011. Ce plan, adopté le 11 février 2010, témoigne des efforts concertés du conseil régional des partenaires du marché du travail et du personnel d'Emploi-Québec par l'identification des stratégies et des actions priorisées.

Le Plan d'action 2010-2011 se présente en grande partie sous le signe de la continuité en vue de poursuivre et de consolider les actions mises en place les deux années précédentes. Durant cette période, la région comme l'ensemble du Québec n'a pas été épargnée par les effets négatifs de la récession mondiale. En effet, l'incertitude économique et la hausse du chômage et du nombre de prestataires sont des enjeux pour lesquels Emploi-Québec devait se mobiliser sans attendre. Le *Pacte pour l'emploi* et le *Pacte pour l'emploi Plus* auront donc permis une série d'actions ciblées pour répondre rapidement aux besoins de nos clientèles et à la relance de l'emploi.

Ce plan d'action se veut une réponse aux enjeux actuels ainsi qu'à la réalité du marché du travail qui sévit sur la Côte-Nord. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec réaffirme les cinq grandes orientations qui structurent son action : atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs, l'emploi pour le plus grand nombre, l'amélioration de la productivité et l'adaptation des entreprises, la lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale et l'amélioration des services aux citoyennes et aux citoyens.

En tant que présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et à titre de directeur régional d'Emploi-Québec Côte-Nord, nous vous présentons le Plan d'action 2010-2011, résultat d'efforts concertés pour mieux préparer la main-d'œuvre et les entreprises à la reprise économique qui déjà pointe à l'horizon.

RÉGINALD CARON
Directeur régional
Emploi-Québec Côte-Nord

DANIELLE DELORME
Présidente
Conseil régional
des partenaires du marché
du travail de la Côte-Nord

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle assume, à ce titre, la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Cette double responsabilité, tout en s'inscrivant dans les actions gouvernementales de modernisation et d'amélioration de la gestion de l'État, vise à assurer à la population des services davantage accessibles et mieux adaptés aux particularités des clientèles, et ce, au meilleur coût.

1.1 La mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du marché du travail, de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre tout en favorisant la pleine utilisation des ressources humaines du Québec.

L'agence offre aussi, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies. Elle fournit également une aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Emploi-Québec est une organisation gouvernementale décentralisée, présente dans le milieu tant régional que local. Elle constitue un modèle de référence grâce à la présence dynamique du conseil régional des partenaires du marché du travail et aux liens tissés avec les diverses organisations du milieu. Sur la Côte-Nord, le conseil régional est constitué de nombreux représentants à la fois de la main-d'œuvre, des entreprises, du milieu communautaire, de l'éducation et d'autres ministères dont les collaborations sont déterminantes pour atteindre les objectifs qui lui sont dévolus.

1.2 Les services d'emploi et de solidarité sociale

L'offre de service d'Emploi-Québec est guidée par l'objectif de contribuer à répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. Le déploiement de l'ensemble de cette offre se fait à partir d'un cadre opérationnel dans lequel on trouve les services universels, les services aux individus, de même que des services aux entreprises.

Les services universels sont offerts à l'ensemble de la population et comprennent :

- l'accueil et l'évaluation initiale pour la détermination des besoins des individus;
- les services de placement en mode libre-service ou assisté;
- l'information sur le marché du travail;
- l'information sur les mesures et les services.

Les services spécialisés sont offerts aux personnes à l'intérieur d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. On y retrouve :

- la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- les activités de formation;
- l'orientation professionnelle;
- les services d'aide à l'emploi et les projets de préparation à l'emploi;
- les subventions salariales;
- les stages en milieu de travail;
- les mesures et les services reliés à la stratégie jeunesse;
- le soutien au travail autonome;
- l'apprentissage en milieu de travail;
- le soutien du revenu.

Les services spécialisés pour les entreprises sont offerts sous forme d'aide-conseil et de mesures actives qui s'articulent autour de la préparation à

l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois.

D'autres services sont destinés aux entreprises où des emplois risquent d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils s'adressent en outre aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

Des services de solidarité sociale sont offerts à la population et s'organisent autour des axes suivants :

- l'aide à la personne qui consiste à offrir de l'accompagnement et de l'orientation vers les services d'emploi ou d'autres ressources en vue d'atteindre et de maintenir son autonomie financière et sociale;
- l'aide et l'accompagnement social par les programmes Devenir, Interagir et Réussir (les deux premiers s'adressent à des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail peut être envisagé à moyen et à long terme et le dernier s'adresse à ceux et celles qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et qui souhaitent poursuivre une formation);
- l'aide financière sous deux volets, soit le programme d'aide sociale pour les adultes seuls et les familles qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi et le programme de solidarité sociale s'adressant aux personnes qui démontrent avoir des contraintes sévères à l'emploi.

1.3 Les clientèles

Les services s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi, principalement celles qui courent un risque de chômage de longue durée. Ils s'adressent aussi aux personnes en processus de développement de l'employabilité et à celles dont les emplois sont menacés. Emploi-Québec entend porter une attention particulière à certaines clientèles visées par des stratégies gouvernementales, notamment :

- les jeunes;
- les femmes;
- les personnes immigrantes;
- les travailleurs de 45 ans et plus;
- les personnes handicapées;
- les personnes judiciarialisées;
- les autochtones.

Des services s'adressent également aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

2 ÉTAT DE LA SITUATION ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

2.1 La région

La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 1 300 km le long de la rive nord du Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et le Labrador. Couvrant 237 000 km², la région s'étire au nord jusqu'à Schefferville près du 55^e parallèle, soit environ 600 km au nord de Sept-Îles.

**TABLEAU 1
POPULATION, RÉGION DE LA CÔTE-NORD**

	1996	2006	2008	Var. % 1996/2008
La Haute-Côte-Nord	13 619	12 352	11 956	-12,2
Manicouagan	36 770	33 243	32 656	-11,2
Sept-Rivières	36 986	35 018	35 492	-4,0
Caniapiscau	4 490	3 991	4 131	-8,0
Minganique	7 023	6 405	6 370	-9,3
Basse-Côte-Nord	5 835	5 552	5 455	-6,5
Côte-Nord	104 723	96 561	96 060	-8,3
Québec	7 246 896	7 631 552	7 750 504	6,9

Source : Statistique Canada. Estimation de la population 2009.

Administrativement, elle se subdivise en cinq MRC, soit, d'ouest en est, Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Sept-Rivières, Minganique et, au nord, Caniapiscau. Le territoire de la Basse-Côte-Nord, situé à l'extrême est de la région, n'est pas encore constitué en MRC. Six centres locaux d'emploi (CLE) desservent la population, soit ceux de Havre-Saint-Pierre, Sept-Îles, Port-Cartier, Baie-Comeau, Forestville et Les Escoumins.

Selon les estimations de Statistique Canada, en 2008 la population de la Côte-Nord était de 96 060 personnes, ce qui représente une baisse de 501 personnes par rapport à 2006 et de 8 663 (-8,3 %) depuis 1996. Pendant ce

temps, la population de l'ensemble du Québec progressait de 6,9 % (tableau 1).

Dans cette région de ressources, l'économie s'est développée en fonction de l'exploitation de ses ressources naturelles que sont le poisson, la forêt, les mines de fer et l'hydroélectricité. De même, l'industrie manufacturière n'existe qu'en fonction de l'exploitation de l'une ou l'autre de ces ressources (bois, papier, aluminium, par exemple) ou comme activité de sous-traitance aux entreprises qui exploitent ces ressources. Quant à l'industrie tertiaire, outre le commerce et le secteur gouvernemental, elle est dominée par trois grands secteurs : le transport, la production d'électricité et le tourisme.

2.2 Le contexte économique

Pendant quelques années, la montée des pays en émergence a eu un effet positif sur l'économie mondiale. La forte croissance de ces pays a fait grimper les prix des matières premières, ce qui a permis aux producteurs de la Côte-Nord de mieux s'en tirer malgré des coûts de production plus élevés que ceux de leurs concurrents des pays en développement.

Cependant, la longue période d'expansion amorcée dans la deuxième moitié des années 1990 s'est arrêtée brusquement à la fin de 2008, le Québec succombant à son tour à la pire crise économique qui secoue le monde depuis la Seconde Guerre mondiale. L'horizon 2009-2010 s'est donc inscrit dans une perspective de récession, de pertes d'emplois et de hausse du chômage. Cette crise et l'effondrement des prix des matières premières n'ont pas épargné la Côte-Nord.

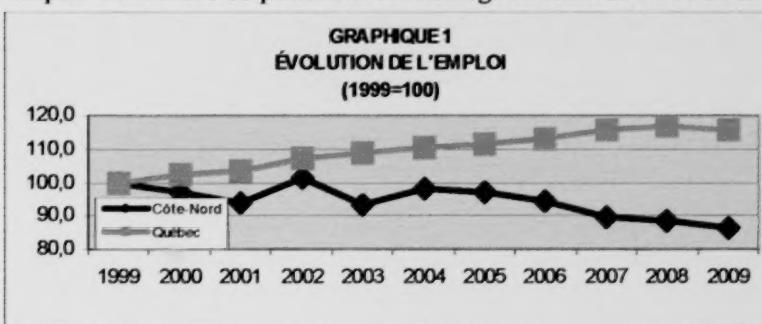
Aux États-Unis, la perte de plus de cinq millions d'emplois de décembre 2007 à mars 2009 dépasse déjà toutes celles qui ont eu lieu depuis la fin des années 1950. De plus, les deux tiers des pertes d'emplois survenues jusqu'ici en 15 mois se sont produites entre novembre 2008 et mars 2009. Dans la région, l'emploi a terminé l'année 2008 avec un recul de 1,0 %, et la diminution s'est poursuivie au cours des trois premiers trimestres de 2009.

Malgré que l'emploi poursuive sa chute, plusieurs signes montrent que la reprise s'amorce dans le monde. On note une certaine hausse de l'activité dans la construction en Amérique du Nord et les prix et la demande des matières premières se relevaient à partir de la deuxième moitié de 2009. Sur la Côte-Nord, l'activité soutenue dans la construction devrait supporter la croissance de l'économie régionale pour les prochaines années.

2.3 Le marché du travail

De 1998 à 2008, l'économie québécoise a été marquée du sceau de la prospérité qui a permis de créer 471 000 emplois à temps plein et de ramener le taux de chômage à un niveau parmi les plus bas depuis les 30 dernières années. Il en fut autrement en 2009, alors que le marché du travail québécois perdait 37 000 emplois (-1,0 %). Dans la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec¹, entre 1998 et 2008, le nombre de personnes occupées a diminué de 6,0 % (-3 100 emplois) et a reculé encore de 2,3 % en 2009 (-1 100).

Par ailleurs, la diminution de la population et, en même temps, de la population active a permis une réduction du chômage malgré la baisse de l'emploi. Le nombre de personnes en chômage a reculé de 37 % en dix ans,



1. Les données sur le marché du travail sont tirées de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Pour des raisons de fiabilité des données, les données régionales incluent toujours la Côte-Nord et le Nord-du-Québec dans une même région.

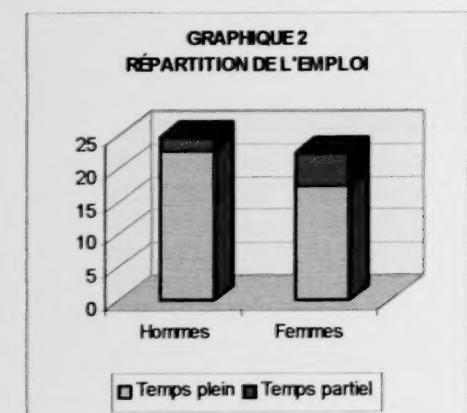
passant de 8 100 à 5 100 entre 1999 et 2009, alors que le taux de chômage reculait de 12,9 % à 9,7 % (tableau 2). Notons qu'en 2007 le taux de chômage atteignait 8,7 % dans la région.

Il est intéressant de remarquer que la diminution de l'emploi survenue en 2009 dans la région s'est concentrée dans les trois premiers trimestres de l'année. Au dernier trimestre, l'emploi a fait un bond de 12,1 % par rapport aux mêmes mois de 2008.

TABLEAU 2
INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

	Côte-Nord			Québec		
	2009	1999	Var. %	2009	1999	Var. %
Population active	52,5	62,9	-16,5%	4 199,4	3 670,5	14,4%
Emploi	47,4	54,8	-13,5%	3 844,2	3 328,1	15,5%
Chômeurs	5,1	8,1	-37,0%	355,2	342,4	3,7%
Taux d'activité	59,2	65,7		65,2	62,8	
Taux de chômage	9,7	12,9		8,5	9,3	
Taux d'emploi	53,4	57,3		59,7	56,9	

Par ailleurs, la participation des femmes sur le marché du travail régional s'est améliorée en dix ans. Le taux d'emploi a progressé de plus de trois points de pourcentage, passant de 50,4 % à 51,4 %, tandis que celui des hommes reculait de huit points. Quant au taux de chômage, il régresse de près de 6 points pour atteindre 6,6 % en moyenne en 2009.



Cependant, le recul du chômage est plus le fait de la baisse de la population active que d'une augmentation de l'emploi régional. En effet, le nombre de femmes qui occupent un emploi sur la Côte-Nord est demeuré pratiquement inchangé en 10 ans. Les femmes occupent toujours plus de 70 % de l'emploi à temps partiel (graphique 2) et leur niveau de salaire demeure nettement inférieur à celui des hommes.

Les moins de 30 ans éprouvent toujours des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail régional. Même si le taux d'activité de ce groupe est passé de 60,5 % à 64,6 % en dix ans, cette hausse est attribuable à la diminution importante de la population des 15 à 29 ans entre 1999 et 2009. Quant à l'emploi, il a diminué de 38,3 % (-5 700 postes) au cours de cette période. En 2009, le niveau d'emploi des 15 à 29 ans a diminué d'un millier par rapport à 2007 pour atteindre 9 200.

L'économie de la Côte-Nord, tout comme celle de l'ensemble du Québec, repose grandement sur les exportations. De ce fait, elle est fortement exposée aux aléas des marchés internationaux. En 1988, les principales industries d'exportation québécoises étaient liées aux ressources naturelles (papier journal et aluminium). Aujourd'hui, trois des cinq principales sont des industries de haute technologie, soit l'aéronautique, les équipements de communication et les composantes électroniques. Ces industries ne sont pas présentes dans l'économie de la région.

Au contraire, la structure économique de la Côte-Nord repose encore sur l'exploitation des ressources et prend toujours peu de place dans « la nouvelle économie ». Les principaux produits d'exportation demeurent le minerai de fer, le papier journal, le bois de sciage et l'aluminium. De plus, l'augmentation de la production de la plupart des entreprises régionales s'est faite principalement par des gains de productivité plutôt que par des gains d'emplois. La construction joue aussi un rôle essentiel dans l'évolution de l'emploi.

Le développement économique de la Côte-Nord s'appuie donc sur la présence de grandes entreprises de classe mondiale liées à l'exploitation de l'une ou l'autre des ressources naturelles de son territoire. De plus, ces

grands donneurs d'ordre permettent à un certain nombre de PME manufacturières de développer des spécialités et d'exporter leurs productions et leur savoir-faire aux quatre coins du monde. Toutefois, la situation géographique de la région peut constituer une faiblesse pour certains produits en raison notamment de l'éloignement des marchés, et un atout pour d'autres en raison de la présence de ports de mer accessibles à l'année.

Par ailleurs, le départ à la retraite d'un grand nombre de travailleurs, conjugué à l'exode de la population, entraîne des difficultés importantes de recrutement pour les entreprises. Cette situation pourrait fragiliser certaines entreprises, principalement les PME, et freiner l'essor de certains projets d'investissement.

L'examen des principaux secteurs de l'activité économique permet de constater des situations très variables. L'industrie minière a profité d'une période de forte croissance de la demande provenant des pays en développement au cours des dernières années. La croissance des prix des minerais a permis une hausse marquée de l'exploration. Mais la récession économique mondiale a freiné brusquement cette croissance à la fin de 2008 et plusieurs mises à pied temporaires ont eu lieu. La plupart des projets d'investissement ont été reportés, à l'exception de celui de la Consolidated Thompson à Fermont où près de 250 emplois permanents seront créés à la fin de 2009 et au début de 2010. Le raffermissement des prix dans ce secteur laisse présager une nouvelle période de croissance.

Dans l'industrie forestière, le contexte demeurera difficile en 2010. Selon les experts, l'industrie devra trouver les moyens d'être plus compétitive. Même si les mises en chantier devraient s'accroître fortement au cours de l'année, elles demeureront nettement inférieures à celles du milieu de la dernière décennie. Il faut aussi noter que les pertes d'emplois dans l'industrie forestière sont attribuables à sa restructuration et non seulement à la conjoncture économique.

L'année 2010 pourrait offrir de meilleures perspectives pour l'industrie de la pêche. La reprise économique aux États-Unis, un des principaux marchés

d'exportation, pourrait hauser la valeur des débarquements si un certain nombre de conditions sont réunies. Tout dépend de l'ampleur de cette reprise et de la valeur du dollar canadien. Les produits de luxe ne sont généralement pas les premiers pour lesquels la demande reprend.

L'industrie de la construction a connu une période de forte croissance au tournant du siècle avec les projets de la rivière Toulnustouc et l'agrandissement de l'aluminerie Alouette. Depuis, l'activité a considérablement ralenti entre 2005 et 2007. Selon la Commission de la construction du Québec (CCQ) la reprise du secteur semble bien amorcée dans la région, le nombre d'heures travaillées par les travailleurs de la région ayant progressé de 13,5 % en 2008. Avec le début des travaux au chantier hydroélectrique de la rivière Romaine et ceux de modernisation de l'aluminerie Alouette, la CCQ prévoit des hausses additionnelles de l'ordre de 20 % par année des heures travaillées sur les chantiers de la Côte-Nord pour la période 2009-2012.

Finalement, l'industrie touristique subit les pressions du ralentissement économique. Par contre, le développement du tourisme d'aventure et de l'écotourisme contribue à la croissance de l'industrie. De nouveaux produits tels le « Parc boréal » à Baie-Comeau et « Natashquan et l'œuvre de Gilles Vigneault » pourraient compenser le recul de certains autres produits d'appel. De plus, l'augmentation des coisières en eau froide sur le Saint-Laurent contribuera à une croissance du secteur sur la Côte-Nord.

Avec le ralentissement de l'économie mondiale, Emploi-Québec prévoyait une diminution de l'ordre de 1,1 % de l'emploi au Québec pour 2009. Pour la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, le recul prévu était de 1 700 emplois. Dans les deux cas, la diminution a été un peu moins importante. Cependant, à moyen terme, les prévisions laissent présager une croissance de 0,8 % pour le Québec entre 2009 et 2013 et de 0,6 % pour la Côte-Nord. Au-delà de 3 000 emplois seraient ainsi créés dans la région au cours des quatre prochaines années. L'augmentation de l'emploi permettrait une réduction du nombre de chômeurs dans la région et le taux de chômage passerait de 11,2 % en 2008 à 7,4 % en 2013 en raison de la hausse de l'emploi, mais aussi de la diminution de la population.

2.4 Les enjeux du marché du travail

Plusieurs défis viendront influencer les actions d'Emploi-Québec Côte-Nord au cours des trois prochaines années. En effet, certains problèmes d'ordre plus structurel, affectant l'ensemble de la population ou des groupes particuliers de celle-ci, feront l'objet d'une attention particulière de la part d'Emploi-Québec. Nous pensons particulièrement aux défis que posent le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée, le rehaussement de la scolarité, la restructuration des bassins de main-d'œuvre ainsi que les disparités régionales et la lutte à la pauvreté.

2.5 Le recrutement de la main-d'œuvre

Sur la Côte-Nord, la population est en diminution constante depuis 1981. Selon l'Institut de la statistique du Québec (tableau 3), le solde migratoire régional était négatif de 900 personnes en 2007-2008.

De plus, c'est dans le groupe des personnes entre 20 à 24 ans que l'on retrouve le solde migratoire négatif le plus important, soit 4,06 % de la population du groupe. Cependant, le solde est positif pour le groupe des 25 à 39 ans. Cet exode contribue au vieillissement rapide de la population. En 2001, l'âge moyen des Nord-Côtiers était de 36,7 ans, soit 1,8 année de moins que dans l'ensemble du Québec. Cet écart était de 0,8 an en 2008 et n'existera plus en 2011.

TABLEAU 3
Soldes migratoires, Côte-Nord

	Entrants	Sortants	Solde
2003-2004	2 421	3 223	-802
2004-2005	2 294	3 121	-827
2005-2006	2 301	3 211	-910
2006-2007	2 185	2 871	-686
2007-2008	2 078	2 980	-907

Parallèlement à la diminution de la population, les besoins en main-d'œuvre vont en grandissant dans la région. Selon les plus récentes prévisions d'Emploi-Québec, 1 500 nouveaux emplois seront créés sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec, principalement en raison de la croissance dans les mines et la construction. En même temps, environ 7 000 travailleurs prendront leur retraite selon des estimations faites à partir des données de la Régie des rentes du Québec (RRQ). Ainsi, 8 500 emplois seront à pourvoir dans la région d'ici 2013. De plus en plus de professions présenteront des perspectives favorables.

Dans une enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée par Emploi-Québec Côte-Nord auprès de 1 100 entreprises de cinq employés et plus au cours de l'automne 2009, près de 40 % des établissements ont mentionné éprouver des difficultés de recrutement. Ces difficultés de recrutement toucheraient un grand nombre de professions dans divers domaines de l'activité économique, principalement ceux des mines et de l'industrie manufacturière.

La situation est particulièrement préoccupante en Minganie où la mise en chantier du projet Romaine entraîne un boom économique sans précédent sur le territoire. En plus des besoins énormes dans l'industrie de la construction, la croissance dans les autres secteurs accentue la demande sur le marché du travail et les difficultés de recrutement sont de plus en plus importantes dans toutes les sphères de l'économie locale.

Afin de pallier les difficultés, le milieu a mis sur pied le Comité de maximisation des retombées économiques du projet Romaine (COMAX) qui a pour mission de favoriser la concertation et la synergie entre les intervenants, les travailleurs et les entreprises afin de permettre aux gens de la Minganie et de toute la Côte-Nord de profiter pleinement des retombées du projet et du développement économique qui en découlent.

La Côte-Nord n'est pas la seule région à connaître des difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre spécialisée. Les autres régions ressources, ainsi que celles qui approchent du niveau de plein emploi sont aussi dans la course à l'attraction de la main-d'œuvre. La région devra se

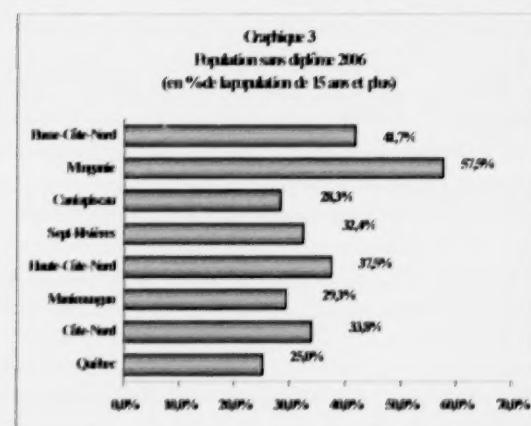
montrer innovatrice dans sa façon d'attirer et de retenir les travailleurs spécialisés. Ce problème prendra de plus en plus d'importance à mesure que le vieillissement de la main-d'œuvre accroîtra la demande de remplacement, surtout si des mesures pour contrer l'exode des jeunes ne sont pas mises en place.

2.6 Le rehaussement de la scolarité

Une des caractéristiques de la région est le faible niveau de scolarité de sa population. En 2006, sur la Côte-Nord, 33,8 % de la population de 15 ans et plus n'avait pas de diplôme, comparativement à 25,0 % au Québec. L'écart était encore plus grand dans les extrémités du territoire (graphique 3). Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'à ce moment-là le taux de chômage atteignait 23,0 % pour les personnes sans diplôme, comparativement à 12,0 % pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus selon le recensement de 2006.

Parmi les professions pour lesquelles les entreprises ont mentionné des difficultés de recrutement lors de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée durant l'automne 2009, 70 % exigeaient de posséder un diplôme pour occuper l'emploi. Et, parmi ces mêmes professions, près de 50 % n'exigeaient aucune expérience préalable. En fait, le tiers des entreprises ont mentionné le manque de candidats qualifiés comme étant la principale cause de difficultés de recrutement.

Les conditions d'entrée sur le marché du travail grandissent avec la modernisation des entreprises. Comme nous l'avons mentionné précédemment,



l'augmentation de la production régionale s'est faite par des gains de productivité qui ont été assurés par des développements technologiques notables. On peut assurer qu'il en sera de même au cours des prochaines années.

Par ailleurs, les effectifs scolaires ne cessent de diminuer sur la Côte-Nord. Les prévisions faites par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport montrent la poursuite de cette érosion de la clientèle scolaire au cours des prochaines années avec une diminution moyenne d'environ 4 % par année d'ici 2009-2010.

De façon générale, les options offertes en formation professionnelle et technique répondent aux besoins du marché du travail. Dans plusieurs cas, c'est le manque d'inscriptions qui constitue un enjeu important. Dans d'autres cas, notamment dans le secteur minier, on constate que certaines options en demande ne sont pas offertes de façon récurrente sur la Côte-Nord, ce qui rend encore plus difficile le recrutement de la main-d'œuvre dans les professions qui y sont reliées.

De plus, malgré qu'on retrouve des services universitaires dans la région, il n'existe toujours pas d'université propre à la Côte-Nord. L'offre de service de ce niveau d'enseignement demeure donc minimale dans la région, ce qui contribue aux difficultés de recrutement mentionnées pour 39 métiers de niveau professionnel dans l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre de 2007.

2.7 La restructuration de bassins de main-d'œuvre

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la Côte-Nord connaît des difficultés de recrutement de plus en plus grandes. Pourtant, certains groupes de la société demeurent nettement moins présents sur le marché du travail. C'est le cas notamment des femmes, des jeunes, des travailleurs de 45 ans et plus, des personnes handicapées ou des autochtones. Les causes de cette exclusion du marché du travail varient souvent d'un groupe à l'autre.

Malgré un certain rattrapage, la participation des femmes au marché du travail se caractérise par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, en 2009, le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord demeure inférieur à celui des hommes, soit 51,4 % comparativement à 55,5 %. Les femmes occupent aussi 71 % des emplois à temps partiel.

De plus, selon Statistique Canada, le salaire hebdomadaire moyen des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec en 2009 (tableau 4) ne représentait que 69 % de celui des hommes, alors qu'au Québec cette proportion est de 77 %. Si, pour les hommes, le salaire moyen est nettement plus élevé dans la région, c'est le contraire pour les femmes en 2008 où la rémunération est nettement inférieure à la moyenne du salaire des femmes au Québec.

Les femmes restent minoritaires parmi les cadres supérieurs, le personnel scientifique et les travailleurs du domaine de la production de biens, où la rémunération est relativement élevée, et sont nettement plus nombreuses dans le travail de bureau et les professions du secteur tertiaire, où les salaires sont plus faibles.

TABLEAU 4				
	Taux d'emploi		Hommes Femmes	
	2009	1999	2009	1999
Côte-Nord	55,5	63,4	51,4	50,4
Québec	62,9	63,9	56,7	50,2
Salaire hebdomadaire moyen				
Côte-Nord	934,32	715,09	644,26	435,59
Québec	832,68	653,28	643,21	468,86

Au cours des dix dernières années, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée sur la Côte-Nord. Entre 1999 et 2009, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est passé de 38,7 % à 45,4 %, tandis que leur taux de chômage passait de 22,6 % à 15,5 %. Mais cette amélioration s'est faite principalement par une diminution de plus de 50 % de la population de ce groupe. Au Québec, la diminution du nombre des 15 à 24 ans atteignait 0,8 % en dix ans.

Par ailleurs, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation des risques de chômage, notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent le plus de connaître des difficultés sur le marché du travail. On retrouve un grand nombre de ces jeunes à l'assistance-emploi.

L'incidence des difficultés vécues par les travailleurs de 45 ans et plus est aussi largement conditionnée par leur niveau de scolarité. Pour cette raison, dans l'ensemble du Québec, le taux de chômage et le taux d'emploi de ces travailleurs peuvent varier du simple au triple. Sur la Côte-Nord, la participation au marché du travail des travailleurs de 45 ans et plus se caractérise par un taux d'activité et un taux d'emploi relativement faibles. Ils étaient 21 500 à occuper un emploi en 2008, ce qui représente une hausse de près de 53,2 % par rapport à 1998.

Les travailleurs de 45 ans et plus, en particulier s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés et s'ils ont beaucoup d'ancienneté avec des qualifications propres à l'entreprise, courent un risque élevé de chômage de longue durée ou d'un retrait forcé de la population active. Compte tenu des besoins en main-d'œuvre anticipés, la Côte-Nord peut difficilement se passer de ses travailleurs âgés.

En 2007, l'Office des personnes handicapées du Québec estimait à 7 900 le nombre de personnes de 15 ans et plus qui vivaient avec une incapacité sur la Côte-Nord, soit 10 % de la population. Par ailleurs, leur intégration au marché du travail est limitée. En fait, moins de 40 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité auraient un emploi. De plus, le revenu total moyen des personnes avec incapacité est nettement inférieur à la moyenne régionale.

Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles favorables à l'emploi, comme c'est souvent le cas.

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. En 2006, Statistique Canada recensait 8 500 personnes vivant sur les dix réserves de la Côte-Nord, ce qui représente une hausse de 17,0 % depuis 1996. Elles comptaient pour 8,8 % de la population totale de la région.

TABLEAU 5

LES AUTOCHTONES

Population 2006 (15 +)	9 025
Part de la Côte-Nord	11,6 %
Emploi 2006	3 450
Taux d'activité 2006	53,9 %
Taux de chômage 2006	29,0 %
Taux d'emploi 2006	38,2 %
Sans diplôme 2006	59,8 %
Revenu moyen en 2005	27 867 \$

Au total, Statistique Canada estimait à 9 025 la population autochtone de 15 ans et plus en 2006. De ce nombre, 53,9 % étaient actifs sur le marché du travail et 38,2 % avaient un emploi. Les autochtones s'intègrent donc peu au marché du travail régional. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il est souhaitable de faire les efforts nécessaires afin d'assurer une meilleure intégration de la main-d'œuvre autochtone dans l'économie régionale.

L'immigration demeure un phénomène marginal sur la Côte-Nord. Au recensement de 2006, 755 Nord-Côtiers de 15 ans et plus se sont déclarés immigrants dans la région, ce qui représente à peine 0,1 % de la population immigrante du Québec.

La Côte-Nord n'est donc pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. Toutefois, avec le vieillissement de la population, l'exode des jeunes et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en

décourent, il serait important de mettre en place les conditions qui favoriseraient l'arrivée de nouveaux immigrants dans la région.

2.8 Les disparités régionales et la lutte à la pauvreté

À l'instar des autres régions du Québec, la Côte-Nord connaît des disparités notables dans le niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou la Basse-Côte-Nord. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans les territoires du Québec. Selon cet indice, c'est surtout au point de vue de la dimension matérielle (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable. Parmi les territoires de CLE, trois font partie des 50 territoires les plus défavorisés au Québec. Il s'agit des CLE de Forestville, des Escoumins et de Havre-Saint-Pierre.

Par ailleurs, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire a établi, dans la Politique de la ruralité 2007-2014, un indice de développement des municipalités utilisant des variables socioéconomiques telles que la variation de la population, l'emploi, le chômage et le revenu. Parmi les 152 municipalités considérées comme dévitalisées au Québec, 10 sont situées sur la Côte-Nord. Le tableau 6 présente quelques données sur ces municipalités.

TABLEAU 6
Indice de développement des municipalités dévitalisées de la Côte-Nord

	Var. Pop.	Emploi	Chômage	Faible revenu	Indice ¹ développement
Longue-Rive	-6,9 %	38,8 %	25,4 %	16,3 %	-8,25
Portneuf-sur-Mer	-9,4 %	37,5 %	16,9 %	12,0 %	-6,28
Colombier	-8,2 %	39,6 %	28,6 %	9,2 %	-7,62
Godbout	10,4 %	33,8 %	21,4 %	20,0 %	-6,53
Baie-Trinité	-12,9 %	52,7 %	21,3 %	12,5 %	-5,05
Rivière-Saint-Jean	-9,4 %	46,5 %	37,5 %	9,6 %	-10,81
Aguanish	-11,7 %	30,4 %	40,0 %	13,1 %	-10,39
Gros-Mécatina	-1,2 %	20,6 %	64,1 %	13,3 %	-14,98
Saint-Augustin	-4,3 %	47,3 %	31,2 %	n.d.	-5,38
Bonne-Espérance	-2,1 %	29,9 %	54,4 %	6,5 %	-12,46

Source : Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

1. Une municipalité est considérée comme dévitalisée si son indice de développement est inférieur à -5,00.

En général, celles-ci sont caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage dépassant largement 20 % et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible. De plus, leur situation financière très précaire les empêche d'offrir facilement des services de qualité à leurs citoyens.

Les disparités régionales sont des phénomènes bien présents sur la Côte-Nord et la lutte à la pauvreté est un enjeu de taille dans la vie socioéconomique régionale.

**LES GRANDES ORIENTATIONS
D'EMPLOI-QUÉBEC
ET CHAMPS D'INTERVENTION**

3 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2010-2011 ET LES STRATÉGIES ENVISAGÉES

La présente partie du plan d'action expose l'essentiel de la planification régionale à partir des cinq orientations retenues et adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail le 11 février 2010. Ces dernières s'articulent autour de grands objectifs nationaux tels que l'augmentation du taux d'emploi, l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre, la mobilisation des partenaires du marché du travail et l'amélioration des services de l'agence. Ces orientations et ces enjeux nationaux, qui figurent dans le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, serviront à élaborer les stratégies et les actions que devra poser Emploi-Québec Côte-Nord pour répondre à ses propres défis.

Les deux dernières années ont été marquées par un marché du travail et un contexte économique difficiles. Le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus sont donc venus en renfort pour soutenir les travailleurs et les employeurs et les aider à surmonter les effets de cette période et à les préparer à une reprise économique qui se fait d'ailleurs déjà sentir.

Par son plan d'action, Emploi-Québec Côte-Nord sera en mesure d'intervenir afin d'améliorer le marché du travail et ainsi de faire face aux principaux défis : remédier aux problèmes de pénurie et de recrutement de main-d'œuvre, soutenir la qualification de la main-d'œuvre, appliquer les actions nécessaires à la restructuration des bassins de main-d'œuvre et réduire la pauvreté qui résulte souvent des disparités régionales et de la dévitalisation des municipalités. Ainsi, Emploi-Québec articulera son action autour des objectifs d'améliorer le taux d'emploi de la population, de même que la productivité de la main-d'œuvre et des entreprises.

Cette section présente, pour chacune des orientations, les interventions et les pistes d'action retenues qui guideront nos actions au cours de l'année 2009-2010.

LES CINQ ORIENTATIONS

- 1. SOUTENIR LA RELANCE DE L'EMPLOI TOUT EN POURSUIVANT NOS EFFORTS POUR ATTÉNUER LES EFFETS DE LA DERNIÈRE RÉCÉSSION SUR LES ENTREPRISES ET LES TRAVAILLEURS EN DIFFICULTÉ.**
- 2. FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS, NOTAMMENT PAR LA PRÉPARATION DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL À LA REPRISE ÉCONOMIQUE.**
- 3. CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX (PARTICULIÈREMENT PAR LA FORMATION).**
- 4. POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE.**
- 5. AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS.**

ORIENTATION 1

SOUTENIR LA RELANCE DE L'EMPLOI TOUT EN POURSUIVANT NOS EFFORTS POUR ATTÉNUER LES EFFETS DE LA DERNIÈRE RÉCÉSSION SUR LES ENTREPRISES ET LES TRAVAILLEURS EN DIFFICULTÉ

Des actions énergiques et concertées auront été mises de l'avant au cours de la dernière année afin de soutenir les entreprises en difficulté et d'aider les personnes qui ont perdu leur emploi. Par ses services d'emploi et de solidarité sociale, Emploi-Québec est intervenu pour atténuer les effets de la conjoncture et soutenir la population. La reprise économique étant maintenant à nos portes, les efforts se maintiendront afin d'aider les secteurs d'activité et les entreprises toujours en difficulté ainsi que les travailleurs en recherche d'emploi.

STRATEGIES

1. Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.

Emploi-Québec, en concertation avec ses partenaires, interviendra de façon proactive afin d'atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et les entreprises par la mise en œuvre de mesures du Pacte pour l'emploi Plus.

CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1** Offrir des services adaptés aux personnes qui perdront leur emploi par des mesures d'accès rapide à l'emploi, notamment par des activités d'aide à l'emploi, la mesure Services d'aide à l'emploi et des formations de courte durée;
- 1.2** Déployer avec les partenaires l'approche proactive auprès des entreprises par les actions suivantes :
 - maintenir une ligne dédiée aux entreprises touchées par la conjoncture économique;
 - poursuivre les travaux de l'équipe tactique régionale afin d'intervenir rapidement auprès des entreprises en difficulté;
 - poursuivre la veille régionale sur la conjoncture économique, le marché du travail et l'emploi;
- 1.3** Assurer un suivi régional dans le cas de licenciement collectif;
- 1.4** Intensifier les activités de la mesure Concertation pour l'emploi afin d'aider un plus grand nombre d'entreprises dans la gestion et l'adaptation de leurs ressources humaines.

LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET CHAMPS D'INTERVENTION

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 1		CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
↳ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec		4 502
↳ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi		2 898

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS, NOTAMMENT PAR LA PRÉPARATION DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL À LA REPRISE ÉCONOMIQUE

Le travail est le meilleur gage de prospérité individuelle et collective, c'est pourquoi les actions d'Emploi-Québec contribuent non seulement à diminuer le chômage, mais également à réduire le nombre de postes vacants et à atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises. Dans le contexte du vieillissement et de la baisse de la population, il est impératif de favoriser la participation au marché du travail d'un maximum de personnes en âge de travailler.

STRATÉGIES

- 1. Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximal de chômeurs dans les postes vacants.**

CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1 Assurer une veille active des besoins de main-d'œuvre au niveau tant régional que local afin d'améliorer l'information sur le marché du travail et de mieux répondre aux besoins de formation des travailleurs;**
- 1.2 Diffuser et offrir une information fiable, à jour et diversifiée sur le marché du travail, afin de guider les travailleurs, les entreprises et les partenaires dans leurs actions en faveur de l'emploi;**
- 1.3 Favoriser l'utilisation des services en ligne d'IMT et de placement, autant pour les chercheurs d'emploi que pour les entreprises;**
- 1.4 Assurer un meilleur arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises, la formation et les besoins du marché du travail en nous appuyant sur les outils tels que les perspectives sectorielles et professionnelles et la liste des professions en demande;**
- 1.5 Poursuivre nos interventions visant à encourager la persévérance scolaire et la lutte au décrochage scolaire.**

LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET CHAMPS D'INTERVENTION

2. **Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestations, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.**
3. **Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail pour les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.**

Le Pacte pour l'emploi désigne certains groupes particuliers, notamment les personnes handicapées, les personnes immigrantes et les minorités visibles. Notons également la relance de la stratégie de la main-d'œuvre féminine, la stratégie concernant les personnes handicapées et le renouvellement de la stratégie jeunesse jusqu'en 2014.

Autres groupes visés : les personnes de 45 ans et plus, les judiciarés, les autochtones et les personnes sous-scolarisées.

- 2.1 Poursuivre la mise en place de mécanismes de repérage auprès des personnes à risque de chômage prolongé;
- 2.2 Fournir une assistance rapide et efficace aux travailleurs prêts à intégrer le marché du travail afin de favoriser un réemploi rapide;
- 2.3 Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs de prestations (aide financière et dernier recours) et de ceux qui y recourent de façon répétitive par des mesures du Pacte pour l'emploi : « Démarcheurs d'emploi » et « Passport emploi »;
- 2.4 Poursuivre les travaux de mise en place d'un continuum de services aux individus axés sur l'emploi.
- 3.1 Revoir les moyens et les stratégies d'intervention auprès des personnes éloignées du marché du travail ainsi que les moyens de mobiliser ces dernières;
- 3.2 Faire évoluer, en partenariat avec les ressources externes et dans un objectif de complémentarité, l'offre de service d'Emploi-Québec en fonction des besoins du marché du travail, de la clientèle, de l'accompagnement de cette dernière et des objectifs à atteindre;
- 3.3 Repérer parmi les prestataires de l'aide sociale ceux qui sont susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi;
- 3.4 Collaborer à la mise en œuvre de diverses stratégies visant les clientèles ciblées par Emploi-Québec.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 2	CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
↳ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèle des programmes d'assistance sociale	1 020

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX (PARTICULIÈREMENT PAR LA FORMATION)

Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie de la région et la création d'emplois. Les changements commerciaux, technologiques et environnementaux exigent des entreprises de renforcer leur capacité d'adaptation, notamment par l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre et le transfert d'expertise. L'investissement dans les nouvelles technologies associé au changement organisationnel, à la formation et à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est l'un des déterminants essentiels de la productivité. Le vieillissement démographique en cours, et qui s'accélérera, fait craindre un manque de main-d'œuvre pour répondre aux besoins futurs. Les perspectives professionnelles de la Côte-Nord laissent entrevoir que 10 000 emplois seront à pourvoir d'ici 2011.

STRATÉGIES

- 1. Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.**

CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1 Promouvoir et mettre en œuvre, en collaboration avec les comités sectoriels, la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;**
- 1.2 Promouvoir l'implantation de divers modes d'apprentissage en milieu de travail, tels la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, l'apprentissage virtuel;**
- 1.3 Augmenter les compétences de base de la main-d'œuvre en entreprise par la formation générale et professionnelle ainsi que par la formation continue;**
- 1.4 Collaborer avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour l'offre de service en reconnaissance des acquis et des compétences, notamment par la mise en place du Centre régional en reconnaissance des acquis et des compétences;**

2. Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises, notamment des petites et des moyennes entreprises, de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

- 1.5 Soutenir les initiatives visant à mettre en valeur la main-d'œuvre immigrante auprès des entreprises nord-côtières;**
- 1.6 Collaborer à la concrétisation de la stratégie de développement des créneaux d'excellence et des investissements des projets ACCORD;**
- 1.7 Contribuer à la mise en œuvre du Plan Nord et au développement du Nord québécois et assurer la participation de la population des territoires nordiques à ce développement;**
- 1.8 Soutenir, par la qualification de la main-d'œuvre, les efforts du gouvernement visant la diversification économique des régions ressources.**

- 2.1 Mettre en place un dispositif de repérage des entreprises dont les emplois sont menacés ou risquent de ne pas être créés, et ce, afin d'intervenir de façon préventive;**
- 2.2 Promouvoir, auprès des entreprises, les services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, c'est-à-dire en ce qui a trait au recrutement, au développement et à la rétention;**
- 2.3 Collaborer, avec les ministères concernés, aux efforts de restructuration et d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre, en regard des changements technologiques, démographiques et commerciaux. Une attention particulière sera apportée aux entreprises du secteur forestier et aux villes mono-industrielles;**
- 2.4 Favoriser l'adaptation, le reclassement et la mobilité de la main-d'œuvre issue des secteurs en déclin vers les entreprises en expansion et celles qui risquent de vivre des pénuries;**

LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET CHAMPS D'INTERVENTION

2.5 Outiler les entreprises pour qu'elles acquièrent de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines, notamment dans la préparation d'un plan de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;

2.6 Soutenir l'investissement en priorité dans les petites et moyennes entreprises par la formation, l'amélioration et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 3		CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
↳ Nombre d'entreprises nouvellement aidées		356
↳ Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre		50

ORIENTATION 4

POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE TANT PAR SES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE QUE PAR SES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale passe notamment par l'insertion en emploi d'un nombre maximal de personnes aptes au travail et la contribution à cette fin des services publics d'emploi. Elle passe également par les services de la Solidarité sociale qui prévoient un soutien financier aux personnes qui ne peuvent travailler, et ce, afin de combler leurs besoins essentiels. De plus, pour les personnes qui pourraient entreprendre une démarche, elle prévoit un soutien à la participation sociale et préparatoire à l'emploi.

À la suite de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, une stratégie globale a été élaborée. Elle est composée d'un ensemble d'actions mises en œuvre par le gouvernement, ses partenaires socioéconomiques, les collectivités régionales et locales, les organismes communautaires et les autres acteurs de la société. Ces actions doivent agir à la fois sur les causes et les conséquences de la pauvreté et de l'exclusion sociale pour que chaque personne puisse disposer du soutien et de l'appui nécessaire à l'atteinte de son autonomie.

Avec son bureau régional et ses points de service locaux, Emploi-Québec Côte-Nord offrira, en matière de solidarité sociale, des services selon deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi qu'une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide de dernier recours.

STRATÉGIES

1. Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies.

CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1** Accorder une aide financière à ces personnes dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics;
- 1.2** Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.

LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET CHAMPS D'INTERVENTION

2. Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Cette stratégie a pour but d'habituer les personnes à poursuivre leur démarche en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale.

3. Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.

2.1 Recourir au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) afin d'offrir aux personnes désireuses une aide et un accompagnement structurés destinés à renforcer leur intérêt, à définir leurs besoins, à développer ou maintenir des habiletés, des attitudes ou des comportements, de manière à les aider dans leur démarche vers l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle.

3.1 Collaborer à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs régionaux dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, notamment par le développement d'une approche territoriale;

3.2 Collaborer à l'implantation de mesures qui découlent du second plan d'action en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 4		CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
↳ Nombre de sorties de l'aide de dernier recours (indicateur convergé)		741
↳ Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours à l'attribution initiale		10 jours

ORIENTATION 5

AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat. Emploi-Québec Côte-Nord entend mettre en œuvre une offre de service qui répond le mieux possible, et au meilleur coût, aux besoins des Nord-Côtieres et des Nord-Côtiers.

L'amélioration de la prestation des services d'emploi et de solidarité sociale passe par la consolidation d'une offre de service intégrée visant à augmenter l'efficience de nos interventions dans un objectif de continuum.

Enfin, les organismes partenaires qui offrent des services complémentaires aux clientèles des centres locaux d'emploi seront mis à contribution pour leur expertise auprès de la clientèle.

STRATÉGIES

- 1. Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les modifications nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives.**
- 2. Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de solidarité sociale tout en tenant compte des nombreux départs à la retraite prévus.**

CHAMPS D'INTERVENTION

- 1.1 Mettre en place un mécanisme de veille continue afin de pouvoir rapidement réagir aux conséquences néfastes de la conjoncture économique.**
- 2.1 Poursuivre les actions visant la concertation et la mise en place du continuum de services entre les services de solidarité sociale et les services d'emploi aux individus et ceux aux entreprises;**
- 2.2 Accorder une attention particulière aux ressources humaines, notamment à la santé, à la gestion prévisionnelle, à l'organisation du travail, au transfert d'expertise et à la préparation de la relève tout en réalisant une démarche continue de la qualité de vie au travail.**

LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET CHAMPS D'INTERVENTION

3. Renforcer le partenariat.

Étant une organisation dont l'intervention est basée sur le partenariat et la concertation, il est essentiel de consolider et d'optimiser nos liens afin de mieux desservir nos clientèles et ainsi de contribuer à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

- 3.1 Recourir aux ressources externes et aux organismes en employabilité afin de tirer parti de leur expertise pour intervenir plus efficacement et en complémentarité auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec;
- 3.2 Maintenir les collaborations entre le conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises d'Emploi-Québec en vue d'assurer une meilleure identification et une réponse plus rapide aux besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- 3.3 Participer, en collaboration avec nos partenaires du milieu, aux diverses activités visant à mieux desservir nos clientèles :
 - collaborer avec la Conférence régionale des élus aux stratégies de développement;
 - participer à la Table interordres de formation et d'emploi;
 - maintenir nos liens avec les centres locaux de développement (CLD);
 - collaborer aux stratégies de développement des régions ressources;
 - participer avec nos partenaires à faire valoir les attraits de la région pour recruter et retenir la main-d'œuvre;
 - collaborer avec les partenaires concernés à la mise en place des conditions de développement des créneaux d'excellence associés à la Côte-Nord en vertu du projet d'action concerté de coopération régionale de développement (ACCORD);
 - collaborer au plan d'action gouvernemental à l'intention des municipalités dévitalisées;
 - collaborer avec les ministères en région à la mise en œuvre de diverses stratégies gouvernementales de développement économique et social.

LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET CHAMPS D'INTERVENTION

4. Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale.

4.1 Mettre à contribution l'expertise des membres du conseil régional des partenaires du marché du travail afin d'adapter nos interventions à la réalité du marché du travail nord-côtier et de sa population;

4.2 Poursuivre les actions prévues par la convention de performance et d'imputabilité visant à s'assurer de l'efficacité et de l'efficience des actions des centres locaux d'emploi en regard de l'objectif d'insertion en emploi :

- poursuivre l'amélioration de la planification, de la gestion et du contrôle budgétaire;
- responsabiliser les employés à l'atteinte des cibles de résultats fixées pour l'ensemble des indicateurs;
- administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience;
- poursuivre l'amélioration et la simplification de la planification et de la reddition de comptes ainsi que des outils correspondants.

5. Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision au niveau tant stratégique qu'opérationnel.

5.1 Faire en sorte que les informations du marché du travail issues, entre autres, de la veille active puissent contribuer à améliorer l'offre de service d'Emploi-Québec et la prise de décisions des différents acteurs.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 5		CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
↳ Participants en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec		2 207
↳ Retour en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec		948
↳ Retour en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec		483

LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET CHAMPS D'INTERVENTION

4 LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Il est important de préciser que certains facteurs ne sont pas du ressort d'Emploi-Québec Côte-Nord et peuvent par conséquent influencer la réalisation du plan d'action régional.

Les cibles de résultats liées aux indicateurs sont établies de façon préliminaire et seront adaptées à la lumière des résultats de 2009-2010 et des prévisions révisées pour 2010-2011.

Le budget réel de 2010-2011 en provenance du Fonds de développement du marché du travail n'est pas connu au moment de déposer ce plan et pourrait avoir une influence sur la mise en œuvre des stratégies retenues.

Finalement, si Emploi-Québec Côte-Nord doit assumer une nouvelle diminution du budget d'administration et de ses effectifs, cela pourrait avoir des répercussions sur l'atteinte des résultats.

LES ANNEXES

ANNEXE 1

RÉPARTITION DU BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance sociale;
- les entreprises.

L'exercice de répartition budgétaire est fait sur une base du budget alloué pour la dernière année. Il tient compte de l'historique, des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des CLE.

Répartition du budget FDMT 2010-2011 par CLE

UNITÉ ADMINISTRATIVE	FONDS DU QUÉBEC \$	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI \$	TOTAL 2010-2011 \$	TOTAL 2009-2010 \$
Direction régionale	672 300 \$	1 468 200 \$	2 140 500 \$	2 140 500 \$
Les Escoumins	99 200 \$	670 000 \$	769 200 \$	769 200 \$
Forestville	166 600 \$	1 125 200 \$	1 291 800 \$	1 291 800 \$
Baie-Comeau	424 500 \$	2 867 200 \$	3 291 700 \$	3 291 700 \$
Port-Cartier	101 200 \$	683 600 \$	784 800 \$	784 800 \$
Sept-Îles	348 700 \$	2 354 900 \$	2 703 600 \$	2 703 600 \$
Havre-Saint-Pierre	287 500 \$	1 942 200 \$	2 229 700 \$	2 229 700 \$
Total	2 100 000 \$	11 111 300 \$	13 211 300 \$	13 211 300 \$

Ce tableau sera modifié lorsque les budgets réels de 2010-2011 seront connus.

ANNEXE 2

LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 1		CIBLES RÉGIONALES 2009-2010	CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec		4 777	4 502
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi		3 144	2 898
LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 2		CIBLES RÉGIONALES 2009-2010	CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèle des programmes d'assistance sociale		1 099	1 020
LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 3		CIBLES RÉGIONALES 2009-2010	CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
4. Nombre d'entreprises nouvellement aidées		350	356
5. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre		70	50
LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 4		CIBLES RÉGIONALES 2009-2010	CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
6. Nombre de sorties de l'aide de dernier recours (indicateur convergé)		739	741
7. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours à l'attribution initiale		10 jours	10 jours

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 5		CIBLES RÉGIONALES 2009-2010	CIBLES RÉGIONALES 2010-2011
8.	Participants en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	2 284	2 207
9.	Retour en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	1 031	948
10.	Retour en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	489	483

*Emploi
et Solidarité sociale*

Québec

